

Liikaa vaadittu?

Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa

ARTTU SAARINEN & HELENA BLOMBERG & CHRISTIAN KROLL

Johdanto

Sosiaalityön yleensä – ja ehkä varsinkin pohjoismaisen kunnallisissa sosiaalitoimistoissa tehtävän sosiaalityön – on väitetty kuuluvan sisällöltään jännitteisempiin ns. auttamisammatteihin. Odotuksia asettavat sekä asiakkaat että organisaatio, ja nämä odotukset voivat olla selvässä ristiriidassa. Myös laajalla yleisöllä on usein mielipiteitä esimerkiksi sosiaalityön puuttumisesta tai puuttumattomuudesta asiakkaiden ongelmien (vrt. Meeuwisse & Swärd 2006; Juhila 2009). Varsinkin yhteiskunnallisessa tilanteessa, jossa monet sosiaaliset ongelmat yleistyvät ja jossa sosiaalipalveluiden rahoitus on usein haasteellista, voisi olettaa, että kunnallinen sosiaalityö koettaisiin varsin vaativana.

Tässä artikkelissa paneudutaan tähän problematiikkaan tutkimalla tarkemmin sosiaalityöntekijöiden kokemaa työn vaativuutta. Lähestymme kysymystä fokuoimalla kahteen toisiinsa liittyvään ulottuvuuteen eli työn koettuun kuormitukseen ja työssä koettuihin ristiriitoihin (Hovmark & Thomsson 1995). Näin mitattuna työn vaativuuden voidaan ymmärtää olevan yhteydessä työhyvinvointiin. Koska työn vaativuuteen voi oletettavasti vaikuttaa myös laajojen (sosiaali)poliittisten ratkaisujen kautta, kysymyksen voisi ajatella herättävän mielenkiintoa myös yleisemmästä yhteiskuntatieteellisestä näkökulmasta.

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia on eri näkökulmista selvitetty ulkomaisessa tutkimuksessa jonkin verran. Myös Suomessa on tehty useampia tutkimuksia. (Esim. Balloch & al. 1998; Coffrey & al. 2004; Lloyd 2005; Viinamäki 1997; ks. kokoava artikkeli Meltti & Kara 2009.) Lisäksi joissain kunta-alan tai sosiaali- ja

terveydenhuollon henkilöstöä käsittelevissä tutkimuksissa sosiaalityöntekijät ovat olleet mukana yhtenä työntekijäryhmänä useiden muiden kanssa (esim. Laine & al. 2011). Näissä tutkimuksissa ongelmana on ollut, että sosiaalityöntekijöitä on ollut määrällisesti kovin vähän. Sosiaalityöntekijöiden ohella muiden pääasiallisesti julkisen sektorin professioiden eli lääkäreiden ja opettajien työhyvinvointia on myös tutkittu (Onnismaa 2010; Töyry 2005; Viinamäki 1997).

Aiempi suomalainen tutkimus on tuonut esille, että sosiaalialalla koetaan keskimäärin kunta-alan muita työntekijöitä vähemmän stressiä ja uupumusta. Kuitenkin kun tarkastellaan ammatteja sosiaalialan sisällä, huomataan heterogeenisuuden olevan suurta ja juuri sosiaalityöntekijöiden on havaittu kokevan hyvin yleisesti stressiä sekä uupumusta. (Forma & al. 2004.) Yleisesti sosiaalialalla työn mielekkyyden on koettu viime vuosina kehittyneen huonompaan suuntaan useissa Pohjoismaissa sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien vähentyneen (Laine & al. 2006; Tham 2007). Yksi sosiaalialan ja erityisesti sosiaalityön ongelma Pohjoismaissa on, että työntekijät vaihtavat aktiivisesti työpaikkoja ja hakeutuvat pois asiakastyöstä (esim. Tham 2007). Tämä myös lisää entisestään töihin jäävien työ määrää. Profioiden työhyvinvointia selvittäneet tutkimukset eivät kuitenkaan ole olleet yleisesti maavertailuja. Vertailun avulla pystymme paremmin tulkitsemaan myös Suomen tilannetta. Vertailu on myös tarkoituksenmukaista, koska sosiaalityön konteksti Pohjoismaissa on samantyyppinen sekä normatiivisten tavoitteiden ja lainsäädännön että institutionaalisten ratkaisujen osalta.

Tässä kiinnostuksen kohteena oleviin ulottuvuuksiin – työn kuormittavuuteen ja ristiriitaisuuteen – voisi ajatella vaikuttavan monien muidenkin tekijöiden kunnallisen sosiaalityön tavoitteiden ja organisoinnin lisäksi. Osa näistä tuntuu viittaavan vähäisiin maavaihteluihin, toiset taas puhuvan melko huomattavien maaerojen puolesta. Yhteiskunnan taloudellis-sosiaalinen tilanteen tiedetään vaikuttavan merkittäväällä tavalla sosiaalityöntekijän työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin. Esimerkiksi koulutussektorin tai terveydenhuollon resurssien muutokset näkyvät nopeastikin sosiaalityöntekijöiden työssä. Aiemman tutkimuksen mukaan mitä useammin sosiaalityöntekijän oli tehtävä kompromisseja taloudellisten reunaehtojen ja ammatillis-eettisten näkemystensä vuoksi, sen alhaisempi oli työtyytyväisyys (Egan & Kadushin 2004). Voisi siis olettaa, että Pohjoismaiden erot tässä suhteessa heijastuisivat sosiaalityöntekijöiden kokemaan työn kuormitukseen ja ristiriitaisuuteen. Rakenteellisten tekijöiden lisäksi on kuitenkin myös yksittäiseen työntekijään liittyviä tekijöitä, joiden voidaan olettaa vaikuttavan hänen kokemuksiinsa muun muassa työn vaativuudesta. Seuraavissa luvuissa tarkastellaan näitä asioita hieman tarkemmin. Artikkelin rakenne on seuraavanlainen. Ensin käydään läpi pohjoismaiseen malliin perustuvan sosiaalityön joitakin peruspiirteitä, sitten selvitetään aiemman sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin liittyvän tutkimuksen tuloksia ja siinä esiintyviä työhyvinvointiin liittyviä taustatekijöitä. Tämän jälkeen käydään läpi tutkimukselliset valinnat, esitetään tulokset sekä tehdään johtopäätökset.

Pohjoismaisen hyvinvointivaltion sosiaalityö

Sosiaalityön kannalta tärkein resurssi antava instituutio on hyvinvointivaltio. Suomalaisesta hyvinvointivaltiosta on pidetty pohjoismaisen mallin riisuttuna versiona, jossa otettiin ”löysät pois” jo järjestelmän rakennusvaiheessa (Kangas 2009). Esimerkiksi Suomen työntekijämäärät julkisella sektorilla ovat ainakin toisen maailmansodan jälkeisestä ajasta lähtien olleet alhaisemmat kuin muissa Pohjoismaissa (Saarinen 2009). Yhteistä kaikille Pohjoismaille on, että 1980-luvulta lähtien hyvinvointivaltioiden osajärjestelmiä on uudistettu siten, että tehokkuus, kilpailuky-

ky ja ylipäättään taloudelliset tekijät ovat nousseet ykkösprioriteeteiksi (esim. Kananen 2008). Tällöin sosiaaliturvaan tehtävien niukennusten merkitys voi olla suurempi meillä, koska lähtökohtatilanne on huonompi (Kuivalainen 2010, 378). Köyhyys on kasvanut Suomessa huomattavasti nopeammin kuin muissa Pohjoismaissa ja tuloerojen kasvulla mitattuna Suomi on OECD-maiden kärkikastia (OECD 2008, 28). Suomessa on näin toimeentulotuen saajia lähes kaksinkertainen määrä verrattuna Ruotsiin, Norjaan tai Tanskaan. Suomessa on myös pitkäaikaistyöttömiä suhteellisesti enemmän kuin muissa Pohjoismaissa. (Nososco 2010.) Näiden trendien voidaan olettaa vaikuttavan myös siihen, millaisia ovat asiakkaiden ongelmat.

Muutokset julkisen sektorin resurssien vähentymisessä näkyvät selvästi sosiaalisektorilla esimerkiksi siten, että ehkäisevä työ on useissa tapauksissa vähentynyt merkittävästi. Lainsäädännön muutokset ovat heijastaneet poliittisia muutoksia näkemyksissä koskien joitakin sosiaalityön keskeisiä asiakasryhmiä; muutoksissa ovat korostuneet etuuksien vastavuoroisuus ja ns. aktivointitoimenpiteet sosiaalitoimessa. Näihin asiakasryhmiin kuuluvat nuoret ja pitkäaikaistyöttömät sekä ylipäänsä toimeentulovaikeuksissa olevat (esim. Kallio & al. 2011). Lisäksi sosiaalityön toimintaympäristöön vaikuttavat muilla sektoreilla tehdyt muutokset. Esimerkiksi terveydenhuollon resurssien lisäys tai vähennys näkyy nopeastikin sosiaalityössä.

Kansainvälisessä tutkimuksessa on käytetty termiä hyvinvointivaltion professiot (*welfare state professions*). Termillä tarkoitetaan sellaisia vaikiintuneita ammattiryhmiä, jotka työskentelevät pääosin julkisen sektorin palkollisina ja ovat kasvaneet julkisen sektorin laajentuessa. (Esim. Evertsson 2000.) Sosiaalityöntekijäprofessiona on eri rooli eri maissa.¹ Tämän voidaan olettaa vaikuttavan työhyvinvointiin. Jos professiona on historiallisesti vahva asema, on sen helppompaa ajaa itselleen tärkeitä asioita ja saada arvostusta sekä näin vaikuttaa omaan työskentely-ympäristöönsä. Profession asema voi taas olla yhteydessä muun muassa koulutukseen. Tässä suhteessa Pohjoismaiden välillä on eroja. Suo-

¹ Sosiaalityön asemaa professiona on myös toistuvasti kyseenalaistettu muun muassa siltä puuttuvan oman tiedeperustan vuoksi (ks. ulkomaisesta keskustelusta kokoaivasti Rostila & al. 2011).

mi eroaa muista Pohjoismaista siinä, että meillä on maisteritasoinen yliopistokoulutus, kun taas muissa sosiaalityöntekijäkoulutus on alempi korkeakoulututkinto, joka annetaan korkeakouluissa ja/tai yliopistoissa. Suomalaisella koulutuksella kuitenkin on lyhyempi historia ja sosiaalityöntekijöitä koulutetaan ylipäätään vähemmän kuin esimerkiksi Ruotsissa. Tanskalainen koulutus on taas selvästi ammatillinen, ei niinkään akateeminen, alempi korkeakoulututkinto (Meeuwisse & Swärd 2005).

Kansainvälisissä vertailuissa pohjoismaisen sosiaalityön on usein nähty muodostavan oman mallinsa. Esimerkiksi Walter Lorenzin (1998) jaottelun mukaan ominaista pohjoismaiselle sosiaalityön mallille ovat muun muassa suuri julkinen sektori ja sen keskeinen rooli hyvinvoinnin turvaajana, sosiaalityöntekijöiden autonominen asema julkisen sektorin sisällä sekä verrattain suuri arvostus ja valta. Kansainvälisessä vertailussa suhteellisen itsenäisten kuntien sosiaalitoimien asema keskeisenä auttamistahona on nähty ainutlaatuisena (Lorenz 1998; myös Meeuwisse & Swärd 2005 & 2006). Myös samankaltainen sosiaalilainsäädäntö leimaa Pohjoismaista sosiaalityön ”mallia”. Lisäksi ominaista ovat pohjoismaisten sosiaalityöntekijöiden duaaliset tehtävät: asiakkaiden auttajina ja asianajajina myös itse järjestelmää vastaan sekä yhteiskuntanormeja ylläpitävinä kontrolloijina; tämän on ajateltu aiheuttavan melkoisia ristiriitoja sosiaalityöntekijöiden työssä.

Vaikka sosiaalityötä tehdään kaikissa Pohjoismaissa pääosin kuntien järjestämänä, on kuntien keskimääräinen väestöpohja erilainen eri maissa. Suomi ja Norja tulevat muita Pohjoismaita jäljessä kuntien lukumäärän vähentämisen osalta, sillä Ruotsissa ja erityisesti Tanskassa on tehty 2000-luvulla mittavat kuntareformit (Forma & al. 2006). Näin Suomen ja Norjan kohdalla mutta myös muissa Pohjoismaissa on suuria vaihteluja kuntien koossa (sekä taloudellisessa tilanteessa), mikä tekee vaikeaksi arvioida, miten maiden kuntatilanne vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Hankalaa on myös arvioida eri Pohjoismaiden eroja työn organisoinnin osalta. Jo pelkästään Suomen eri kunnissa esimerkiksi sosiaalitoimistoissa työ on organisoitu hyvinkin eri tavoin. Muun muassa isoissa kunnissa etuuskäsittely on viime vuosina erotettu itse sosiaalityöstä aiempaa selvemmin. Useissa pienissä kunnissa sama sosiaalityöntekijä hoitaa niin lastensuojelun, etuuskäsittelyn kuin itse aikuissosiaali-

työnkin. Osassa Suomen kunnista juuri toimeentulotuen organisointi koetaan suurena ongelmana. Osa sosiaalityöntekijöistä on esimerkiksi sitä mieltä, että asiakkaiden tarpeet saattavat jäädä piiloon, jos sosiaalityöntekijöillä ei ole lainkaan roolia toimeentulotuen käsittelyssä, vaan työn hoitaa etuuskäsittelijä (esim. Sipilä 2011, 130). Toisaalta ongelmaksi on erityisesti laman jälkeen koettu muun muassa, että asiakkaat joutuvat hakemaan rahaetuuksia sekä Kelasta että sosiaalitoimistoista, ja keskusteltu toimeentulotuen perusosan maksatuksen ja toimeenpanon siirtämisestä Kansaneläkelaitokseen sekä myös käytännössä suoritettu kokeiluhankkeita ongelman ratkaisemiseksi (lisää perusteluista ja kokeiluista Kangas & al. 2011).

Kaikissa Pohjoismaissa sosiaalityöntekijät tekevät pääasiallisesti asiakastyötä. Kotimaisen tutkimuksen mukaan 97 prosenttia sosiaalityöntekijöistä tekee asiakastyötä (Karvinen-Niinikoski & al. 2005). Sosiaalityötä tehdään ihmissuhteissa, joihin sisältyy sekä kielteistä että myönteistä vastavuoroisuutta. Työhön kuuluu välillä myös erityyppistä harkintaa, joka voi olla sosiaalityöntekijän kannalta joko toivottua vapautta työpanoksen määrittelyssä (Blomberg & al. 2012) tai (ulkoapäin) tulevia rajoittavia ohjeita ja normitusta (Börjeson 2008; Rauhala 1993, 10–15). Lisäksi sosiaalityössä korostuvat erilaiset eettiset ja arkaluonteiset kysymykset, jotka saattavat vaikuttaa eri tavoin työhyvinvointiin.

Työhyvinvointia ajatellen pohjoismaisen sosiaalityön mallin voisi siis ajatella vetävän eri suuntiin. Yhtäältä työtä voivat leimata ristiriidat, jotka heikentävät työhyvinvointia. Toisaalta, jos Lorenzin (1998) arvio pohjoismaisten sosiaalityöntekijöiden suhteellisen autonomisesta asemasta ja korkeasta arvostuksesta pitää paikkansa, tämä voisi vahvistaa työhyvinvointia.

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi aiemman tutkimuksen valossa

Työhyvinvointi on monisyinen kokonaisuus (Gassne 2008). Tieteellisenä terminä käsite on uusi ja siksi edelleen osin epämääräinen. Työhyvinvointitutkimusta tehdään tavallisesti sosiaalitieteen, psykologian, hoitotieteen tai lääketieteen näkökulmasta. Tutkimuksissa työhyvinvoinnista keskustellaan usein käyttäen toisia hieman tarkempia termejä. Tällaisiin termeihin lukeutuu

esimerkiksi kuormittavuus. Työhyvinvointi ymmärretäänkin näin ollen tässä artikkelissa katto-käsitteeksi, joka muodostuu eri ulottuvuuksista. Työhyvinvointi koostuu siitä, kuinka työntekijän asettamat tavoitteet sekä työn laadulliset piirteet ovat suhteessa hänen työhönsä koskeviin odotuksiin. Itse työn sisällön lisäksi myös työn ulkopuoliset tekijät heijastuvat työhyvinvointiin. (Kasvio & Huuhtanen 2007, 26.) Aiemman tutkimuksen mukaan juuri suuri henkinen tai fyysinen kuormittuneisuus ja työhön kohdistuvat ristiriitaiset kokemukset ovat selvästi yhteydessä työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin (esim. Balloch & al. 1998; Glisson & Durick 1988). Siksi on järkevää tutkia näitä kahta ulottuvuutta. Kuormituksella viitataan tässä artikkelissa nimenomaan henkiseen kuormitukseen, koska sosiaalityöntekijöillä fyysinen kuormitus on vähäistä.

Svante Hovmarkin ja Heléne Thomssonin työhyvinvointimallinnuksessa (1995) työn kuormittavuus ja rooliristiriidat (*rollkonflikter*) olivat osa niin sanottua työn vaativuus -dimensiota. Työkuormituksella tarkoitetaan kaikenlaisia työolosuhteisiin, työn sisältöön, työjärjestelyihin ja työssä tapahtuvaan vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat työtä tekemään ihmiseen (Lindström & al. 2005). Aiemman tutkimuksen mukaan todellisten työtehtävien ja toivottujen tehtävien välinen ristiriita aiheuttaa sosiaalityöntekijöille stressiä, hallitsemattomuuden tunnetta ja työuupumusta (Huxley & al. 2005).² Jos työntekijä kokee merkittävää aikapulaa, kasvaa todennäköisyys ristiriitojen kokemiselle, koska tämä ei pysty tekemään työtä itselleen asettamiensa normien ja etiikan edellyttämällä tavalla. Voidaan puhua ns. ristiriidoista työssä ja työtä kohtaan. Tässä artikkelissa käytetään termiä ristiriitaiset kokemukset työssä. Ristiriitoja syntyy esimerkiksi, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta paneutua asiakkaansa tilanteeseen syvemmin taloudellisten resurssien vuoksi.³ Juuri tästä on keskusteltu Suomessa. Sosiaalityöntekijät eivät vajavaisten resurssien vuoksi useinkaan pysty tekemään varsinaista sosiaalityötä toimeentu-

lotukitapauksissa muun muassa suurten asiakasmäärien (per työntekijä) vuoksi, vaan työ typistyy esimerkiksi vain rahanjaoksi. Tällöin työntekijä ei pysty käyttämään ammattitaitoaan ja työhön kohdistuvat ristiriidat ovat suuria. Kotimaisen tutkimuksen mukaan työtyytyväisyys oli alhainen niillä sosiaalityöntekijöillä, jotka kokivat omat vaikutusmahdollisuutensa heikoiksi (Karvinen-Niinikoski & al. 2005). Juuri työn hallinnan puutteet liittyvät tiukkaan aikatauluun. Ajan puute taas estää työn tekemisen työntekijää tyydyttävällä tavalla, jolloin puutteet asiakkaille tarjotuissa palveluissa aiheuttavat stressiä ja uupumusta (Coffrey & al. 2004).

Vaikka yksittäisiä ammattiryhmiä on tutkittu, niin kansainvälisesti vertailevia työhyvinvointitutkimuksia tehdään suhteellisen vähän ja yleensä vain jostakin yksittäisestä näkökulmasta kuten työtyytyväisyyden kautta. Tiedämme aiemman tutkimuksen valossa, että suomalaisten työntekijöiden työtyytyväisyys on hieman Euroopan unionin maiden keskiarvoa parempi ja erot Pohjoismaiden välillä ovat pienet (Giaccone 2007).

Nostamme seuraavaksi esille joitakin aiemmissa tutkimuksissa havaittuja eri työhyvinvoinnin osa-alueisiin vaikuttaneita taustatekijöitä, joilla voisi olla merkitystä sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin tutkimillamme ulottuvuuksilla. Työkokemuksella on havaittu aiemmassa ulkomaisessa tutkimuksessa olevan yhteys eri työhyvinvoinnin ulottuvuuksiin. Joitain poikkeuksia lukuun ottamatta valtaosassa tehdyissä tutkimuksista korkea ikä on yhteydessä hyvään työtyytyväisyyteen sekä matalaan stressitasoon (esim. Lambert & al. 2007).

Työkokemuksen ohella koulutuksella näyttää aiemman tutkimuksen perusteella olevan merkitystä työhyvinvointiin. Koulutus näyttää siinä suhteessa olevan merkittävä työtyytyväisyyttä lisäävä tekijä, koska ammatti-identiteetin epävarmuus on työuupumusta sekä työtytymättömyyttä lisäävä tekijä (Agestra 2006). Aiempi työhyvinvointitutkimus on tuonut esille lukuisissa yhteyksissä, että esimiehellä on merkitystä työntekijöiden työhyvinvointiin. Kuitenkaan aiempi tutkimus ei ole ollut ensisijaisesti kiinnostunut siitä, mikä on esimiesten oma työhyvinvointi. Sukupuolten väliset erot työhyvinvoinnissa eivät ole selviä, tutkimustulokset ovat tältä osin olleet perinteisesti ristiriitaisia ja useimmissa tutkimuksissa eroja ei ole löydetty (esim. Maslach & Jackson 1981, 111). Sosiaalityöntekijöiden osalta sukupuolten välisiä eroja ei ole raportoitu laa-

2 Työn hallittavuus taas on yhteydessä hyvään työtyytyväisyyteen (Dollard & al. 2000; Karasek 1979; Karvinen-Niinikoski & al. 2005, 41 47).

3 Rooliristiriidat voivat toki johtua myös muista työhön liittyvistä asioista, kuten henkilökohtaisista persoonaan liittyvistä ongelmista työkavereiden kanssa (Hovmark & Thomsson 1995). Tässä artikkelissa ei kuitenkaan erikseen käsitellä tätä osaa ristiriitakokemuksista.

jasti vaan vain joidenkin tutkimusten sivutuotteina (esim. Saari & al. 2005). Palkka on yksi työn arvostuksen mittari. Suomalaisessa tutkimuksessa on havaittu sosiaalityöntekijöiden olevan tyytymättömiä palkkaansa (Saari & al. 2005, 26). Aiempi tutkimus onkin tuonut esille, että jatko- tai täydennyskoulutus voi lisätä työtyytyväisyyttä, jos se näkyy uudenaikaisina työtehtävinä, parempana palkkana ja arvostuksen nousuna (Lazar & Guttman 2003). Koulutuksella voidaan vai- kuttaa myös työn hallinnan kokemuksiin.

Tutkimusasetelma

Artikkelissa siis tutkitaan Pohjoismaiden sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuutta ja työ- hön kohdistuneita ristiriitoja. Aineistona käytetään pohjoismaista kyselyaineistoa. Artikkelissa käytettävän kyselylomakkeen kysymykset on useaan kertaan testattu aiemmissa työhyvinvointia mittaavissa tutkimuksissa. Käytämme alun pe- rin Tukholman yliopistossa kehitettyä niin sanottua ASK-kyselypatteristoa, jonka työn vaati- vuus -ulottuvuuden kysymykset mittaavat muun muassa työn kuormittavuutta ja ristiriitoja työ- tä kohtaan ja työssä⁴ (Hovmark & Thomsson 1995). Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Onko Pohjoismaiden sosiaalityöntekijöiden välillä eroja kuormittavuuden ja työn risti- riitaisten kokemusten välillä? Erityisenä mie- lenkiinnon kohteena on Suomen suhde mui- hin Pohjoismaihin.
2. Mitkä yksilötason tekijät selittävät maittain eroja kuormituksen ja työn ristiriitaisten ko- kemusten osalta koko aineistossa?

Kysely on kerätty osin eri ajankohtina ja hie- man eri tavoilla kussakin Pohjoismaassa. Suo- messa kysely suoritettiin vuoden 2007 syksyllä. Se lähetettiin sosiaalityöntekijöille sähköpostitse. Tiedot sähköpostiosoitteista saatiin sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattiliiton Talentian kautta.⁴ Varsinainen otoskoko oli 2 078. Noin

60 prosenttia kyselyn saaneista vastasi siihen (n = 1 299). Samoin Ruotsissa tehtiin kysely sähkö- postitse syksyllä 2007. Kysely lähetettiin satun- naisotosta käyttäen Akademikerförbundet SSR:n ammattiliiton jäsenille. Varsinainen otoskoko oli 4 600. Kyselyyn vastasi noin 60 prosenttia sen saaneista (n = 2 809). Norjassa ja Tanskassa kyse- ly tehtiin noin puoli vuotta myöhemmin vuonna 2008 perinteisenä postikyselynä. Kummassakin maassa kysely lähetettiin satunnaisotosta käyttä- en 1 200:lle maiden ammattiliittoihin kuuluval- le (Fellesorganisasjonen ja Dansk Socialrådgiver- forening). Molemmista maista vastausprosentiksi muodostui noin 60 (Tanskassa n = 743 ja Norja- ssa n = 703). (Ks. myös Blomberg & al. 2010b.)

Kuvailevien menetelmien lisäksi artikkelis- sa käytetään multinominaalista logistista regres- sioanalyysia. Analyysin tuottaman vetosuhteen avulla ennustetaan, kuinka suuri todennäköisyys taustamuuttujaryhmällä on kuulua tiettyyn jouk- koon, kun muut muuttujat on samaan aikaan vakioitu. Lisäksi summamuuttujien sopivuutta koko aineistossa testattiin pääkomponenttiana- lyysilla. Analyysit päätettiin tehdä kahden sum- mamuuttujan avulla. Yksittäismuuttujat valittiin osin edellä mainittujen tutkimusten tulosten pe- rusteella. Kuormitus- ja ristiriita-summamuuttu- jien välinen korrelaatio on 0.539**, kun molem- mat muuttujat ovat mallissa jatkuvia. Kun katso- taan korrelaatiota dikotomisten muuttujien osal- ta (kuormittunut tai ei kuormittunut, ristiriitoja tai ei ristiriitoja), se on 0.396**. Kaikkiaan voi- daan päätellä, että muuttujien välillä on yhteys, mutta ne eivät muodosta yhtä dimensiota. Tämä puoltaa ratkaisua, että on järkevää käyttää kah- ta erillistä summamuuttujaa. Summamuuttujat muodostettiin kumpikin kolmesta eri yksittäis- muuttujasta, joiden varianssia ja sitä kautta toi- mivuutta analysoitiin pääkomponenttianalyysil- la. Ensimmäisen summamuuttujan osalta, joka nimettiin työn kuormittavuus -muuttujaksi, reli- abiliteetti on Cronbachin alfa -kertomella mitat- tuna 0.88. Toinen muuttuja nimettiin työn risti- riitaiset kokemukset -muuttujaksi ja sen alfa-ker- roin on 0.74.⁵ Näin ollen on paitsi teoreettises- ti myös tilastollisessa mielessä järkevää yhdistää muuttujat. Summamuuttujat muodostuvat seu-

4 Tarkkoja lukuja sosiaalityöntekijöiden määrästä ei ole saatavilla, joten aivan tarkkaa perusjoukon kokoa ei tie- detä. Arvioiden mukaan suomalaisia sosiaalityöntekijöi- tä olisi noin 3 500–4 000; heistä ammattiliittoon kuulu- via olisi noin 80 % (Kallinen-Kräkin 2001). Oma kyselym- me lähetettiin kaikille sähköpostiosoitteen ilmoittaneil- le Talentian sosiaalityöntekijäjäsenille (yht. 2 916 henki- löä). Näistä emme tavoittaneet n. 25:tä % (738:aa hen- kilöä), mikä johtui enimmäkseen vanhentuneista sähkö- postiosoitteista.

5 Pääkomponenttianalyysin tuloksia muuttujien ryhmit- tymisestä tai reliabiliteeteista ei ole esitetty tässä artik- kelissa erikseen.

raavista yksittäismuuttujista:

- Työn kuormittavuus: 1) ajoittain työssäni on kohtuuton kiire, 2) ajanpuute pakottaa tekemään huonompaa työtä kuin haluaisin, 3) minulla on niin paljon työtehtäviä, että se vaikeuttaa mahdollisuuksiani työskennellä tehokkaasti.
- Työn ristiriitaiset kokemukset: 1) on vaikeaa ottaa huomioon samanaikaisesti eri henkilöiden vaatimuksia työpaikallani, 2) ristiriitaiset ohjeet ja vaatimukset vaikeuttavat työtäni, 3) minulle esimerkiksi viranomaisten ja asiakkaiden taholta asetetut ristiriitaiset vaatimukset vaikeuttavat työtäni.

Termiä työn ristiriitaiset kokemukset ei ole käytetty aiemmin sellaisenaan kotimaisessa tutkimuksessa. Ulkomaisessa tutkimuksessa on käytetty termejä *role conflict* ja *role ambiguity* kuvaamaan samaa ilmiökenttää (Acker 2004). Summamuuttujat jaettiin kahteen mediaanin ja keskiarvon perusteella, jolloin henkilöllä on joko paljon tai vähän/kohtalaisesti kuormitusta ja paljon ristiriitoja tai vähän/kohtalaisesti ristiriitoja. Tämä ratkaisu tehtiin, koska tällöin lukijan (esimerkiksi käytännön sosiaalityöntekijän) on helpompi lukea ja tulkita tuloksia. Katkaisukohtana on arvo 9, jolloin paljon kuormitusta tai ristiriitoja omaavien arvot ovat 10–15. Summamuuttujat muodostettiin laskemalla vastaukset yhteen. Maksimiarvo voi olla 15, jos kaikkiin kolmeen kysymykseen on valittu heikoin mahdollinen vaihtoehto (vaihtoehtot 1–5). Varmistaaksemme sen, että dikotomista muuttujaa kannattaa käyttää numeeriseen sijaan ja että katkaisukohta on järkevä, katsoimme summamuuttujien jakaumat. Arvot olivat siis välillä 3–15. Myös tässä tarkastelussa havaitaan, että Suomen ja muiden Pohjoismaiden havainnot (erikseen tarkasteltuna) jakautuvat suhteellisen tasaisesti.⁶

Käyttämämme taustamuuttujat pohjautuvat aiemman luvun tuloksiin, jossa esittelimme aiemmissa tutkimuksissa esitettyjä ns. yksilötason taustamuuttujia (työkokemus, koulutus jne.). Aineistossa on taustamuuttujien osalta joitakin haasteita, jotka asettavat rajoituksia monimuuttujamallien tekemiselle yksittäin eli maa-kohtaisesti. Esimerkiksi Tanskassa käytännössä

kaikki ovat koulutettuja työntekijöitä. Näin olen eri maiden kohdalla jouduttu jättämään joitain taustamuuttujia malleista pois. Lisäksi tehtiin niin, että työtehtävää ei oteta erityisen tarkkana mukaan vaan käytetään jakoa 1) lastensuojelussa työskentelevät ja muut, 2) toimeentulotuksessa työskentelevät ja muut. Tanskassa ja Norjassa havaintomäärät olivat Suomea ja Ruotsia pienempiä, jolloin eräiden taustamuuttujien kohdalla tyhjien solujen määrä nousee suureksi. Siksi päätettiin tehdä mallit erikseen Suomelle ja muille Pohjoismaille. Artikkelissa ollaan ensisijaisesti kiinnostuneita juuri Suomen tilasta vertailuna muihin Pohjoismaihin, jolloin tällainen menetelmallinen ratkaisu on järkevä.

Tulokset

Taustamuuttujat

Taulukossa 1 ovat artikkelin taustamuuttujien jakaumat. Suomi eroaa muista Pohjoismaista siinä, että miesten osuus on jonkin verran alhaisempi. Samoin suomalaiset sosiaalityöntekijät ovat keskimäärin muiden maiden työntekijöitä kokeilempia. Ruotsalaisilla taas on keskimäärin vähiten työkokemusta, mikä johtuu Ruotsin sosiaalityönkoulutuksen merkittävästä ekspansioista 1990-luvun lopusta lähtien. Toimeentulotuksessa työskentelee huomattavasti suurempi osa vastaajista Suomessa ja Tanskassa kuin Norjassa tai Ruotsissa. Tanskassa myös lähes kaikilla vastaaneilla on sosiaalityöntekijän koulutus. Vastaavasti Suomessa useammilla vastaajista ei ole sosiaalityöntekijän koulutusta, koska kunnat voivat palkata epäpäteviä sijaisia (määräaikaisesti) virkoihin. Norjan poikkeuksellista tilannetta selittää, että eräisiin sosiaalityöntekijöiden virkoihin voidaan valita sosiaalipedagogisen koulutuksen saaneita henkilöitä. Kaikissa Pohjoismaissa valtaosa sosiaalityöntekijöistä työskentelee julkisella sektorilla. Norjassa vastaajista suurempi osa työskentelee esimiesasemassa kuin muissa maissa.

Sosiaalityöntekijöiden kuormitus

Taulukossa 2 on tarkasteltu, minkälaiset sosiaalityöntekijät ovat kuormittuneita ja mitkä ovat erot Pohjoismaiden välillä. Taulukossa 3 on esitetty erikseen vakioidut tulokset. Tulokset kertovat, että Suomessa sosiaalityöntekijät ovat selvästi kuormittuneempia kuin muissa Pohjoismaissa. Vähiten kuormittuneita ovat norjalaiset so-

⁶ Emme erikseen esittelle yksittäisten muuttujien jakaumia tulkinnan helpottamiseksi ja tilanpuutteen vuoksi. Tulokset ovat saatavilla tekijöiltä.

Taulukko 1. Taustamuuttujien jakaumat eri Pohjoismaissa, %

	Suomi	Norja	Ruotsi	Tanska	Kaikki maat
Sukupuoli					
Nainen	92,1	85,2	84,5	85,0	86,5
Mies	7,9	14,8	15,5	15,0	13,5
Koulutus					
Sosiaalityöntekijän koulutus	79,5	42,8	85,0	99,1	80,3
Ei sosiaalityöntekijän koulutusta	20,5	57,2	15,0	0,9	19,7
Työkokemus					
Enintään 4 vuotta	16,9	13,1	24,1	19,0	20,4
5–9 vuotta	16,0	23,5	19,3	18,6	19,0
10–19 vuotta	23,6	39,0	22,9	25,8	25,5
20 vuotta tai enemmän	43,5	24,4	33,7	36,6	35,1
Työtehtävä*					
Lapsi, nuoriso- ja perhepalvelut	47,0	53,2	42,8	34,7	44,0
Toimeentulotuki	25,6	9,2	11,9	31,0	17,3
Päihdetyö	16,0	10,7	15,3	20,6	15,6
Vanhusten palvelut	9,7	4,6	3,4	1,7	4,8
Vammaisten palvelut	12,8	24,9	12,7	10,4	14,0
Työllistäminen/kotouttaminen	7,7	11,0	7,0	8,5	7,8
Koulu	11,9	5,7	9,6	2,4	8,7
Terveysten- ja sairaanhoito	18,9	9,8	11,8	3,4	12,1
Hallinto, suunnittelu, kehittäminen, tutkimus	11,9	11,5	9,1	9,2	10,0
Muu	7,3	10,7	21,5	17,0	16,2
Työskentelysektori					
Julkinen	92,1	91,4	92,4	91,1	92,0
Yksityinen	7,9	8,6	7,6	8,9	8,0
Esimiesasema					
Ei	82,0	76,5	85,9	86,5	83,9
Kyllä	18,0	23,5	14,1	13,5	16,1
Kaikki**	1299	703	2809	743	5554

*Luvut eivät summaudu sataan, koska työntekijä on voinut valita useamman tehtävän.

**Joihin kysymyksiin on jätetty vastaamatta.

siaalityöntekijät, mutta eroa ei käytännössä ole Tanskaan ja Norjaan. Eroa testattiin erikseen vielä siten, että Norja laitettiin referenssimaaksi, eikä tällöinkään eroja löytynyt. Suomen tulokseen vaikuttaa varmasti ainakin se, että meillä julkisen sosiaalisektorin resurssit ovat muita Pohjoismaita pienemmät (Kangas 2009; Nososco 2010). Tällöin työntekijät ovat kuormittuneempia. Miehet ovat keskimäärin vähemmän kuormittuneita se-

kä Suomessa että muissa Pohjoismaissa. Tulos on odotettu ja linjassa aiempien havaintojen kanssa. Aiempi tutkimus on tuonut esille, että juuri sosiaalityöntekijät kokevat paljon sukupuolten välisistä epätasa-arvoa (Saari & al. 2005). Aiempi suomalaisille kunta-alan työntekijöille tehty tutkimus myös kertoo, että naiset kokevat työnsä sekä henkisesti että fyysisesti raskaammaksi kuin mie-

Taulukko 2. Sosiaalityöntekijät eri osaryhmissä, joilla paljon kuormitusta työssään, %

	Suomi	Norja	Ruotsi	Tanska	Kaikki maat
Sukupuoli					
Nainen	62,5 (719)	33,6 (200)	36,5 (834)	43,8 (218)	43,5 (1 971)
Mies	50,5 (50)	29,1 (30)	33,0 (137)	31,0 (27)	34,7 (244)
Koulutus					
Sosiaalityöntekijän koulutus	60,8 (615)	33,7 (101)	36,7 (862)	42,3 (304)	43,0 (1 882)
Ei sosiaalityöntekijän koulutusta	63,8 (164)	32,3 (129)	31,3 (128)	33,3 (2)	39,5 (423)
Työkokemus					
Enintään 4 vuotta	70,1 (141)	42,9 (39)	40,5 (266)	55,9 (76)	48,1 (522)
5–9 vuotta	64,1 (123)	31,5 (51)	41,3 (221)	45,5 (61)	44,6 (456)
10–19 vuotta	58,0 (163)	33,3 (90)	35,5 (223)	36,3 (65)	39,8 (541)
20 vuotta tai enemmän	60,1 (309)	28,0 (47)	29,8 (274)	37,3 (98)	39,1 (728)
Työtehtävä					
Lapsi, nuoriso- ja perhepalvelut	70,9 (424)	36,5 (136)	40,7 (481)	53,0 (134)	48,8 (1 175)
Toimeentulotuki	69,3 (224)	50,8 (33)	46,8 (155)	42,5 (97)	53,7 (509)
Päihdetyö	60,9 (126)	38,7 (29)	38,4 (163)	26,4 (39)	41,8 (357)
Vanhusten palvelut	54,0 (67)	21,9 (7)	31,6 (30)	8,3 (1)	39,9 (105)
Vammaisten palvelut	58,0 (94)	26,4 (46)	32,8 (116)	48,0 (36)	38,2 (292)
Työllistäminen/ kotouttaminen	59,8 (58)	39,0 (30)	24,0 (46)	45,2 (28)	37,9 (162)
Koulu	60,9 (92)	22,5 (9)	27,6 (72)	23,5 (4)	37,7 (177)
Terveyden- ja sairaanhoito	44,8 (107)	24,6 (17)	24,5 (80)	20,8 (5)	31,7 (209)
Hallinto, suunnittelu, kehittäminen, tutkimus	66,9 (103)	45,7 (37)	34,3 (87)	30,9 (21)	44,5 (248)
Muu	49,5 (46)	24,0 (18)	36,6 (216)	27,9 (34)	35,7 (314)
Työskentelysektori					
Julkinen	63,1 (716)	33,9 (216)	37,2 (910)	43,5 (271)	43,6 (2 113)
Yksityinen	41,8 (41)	21,7 (13)	23,9 (48)	31,7 (19)	28,9 (121)
Esimiesasema					
Ei	60,0 (622)	30,7 (164)	35,0 (827)	43,7 (274)	41,4 (1 887)
Kyllä	67,7 (157)	40,0 (66)	41,8 (163)	32,7 (32)	47,2 (418)
Kaikki	61,4 (779)	32,9 (230)	35,9 (990)	42,2 (306)	42,3 (2 305)

het. (Forma & al. 2004.)

Suomessa ei ole vakiointien jälkeen eroja kuormituksessa niiden välillä, joilla on sosiaalityön koulutus, ja niiden välillä, joilla sitä ei ole. Muissa Pohjoismaissa eroja taas on. Yllättäen muissa Pohjoismaissa kuormittuneempia ovat kuitenkin koulutetut, tosin erot ovat pieniä. Kaikissa Pohjoismaissa vähemmän työkokemusta omaavat

ovat kuormittuneempia kuin pidempään uralla olleet. Samanlainen tilanne on havaittu myös lääkäriprofession osalta, sillä juuri nuoret lääkärit kokivat työhyvinvoinnissaan ongelmia kuten työuupumusta (Töyry 2005). Toimeentulotuesta ja lastensuojelussa työskentelevät sosiaalityöntekijät ovat muita kuormittuneempia. Eri johdotehtävissä työskentelevät ovat kuormittuneem-

*Taulukko 3. Regressioanalyysi (odds ratiot) kuormitusta kokeneille, referenssinä ei-kuormittuneet ja ei-ristiriitoja, malliin otettu yksit-
tätarkasteluissa tilastollisesti merkitsevät (yk-
sittäistarkastelun tuloksia ei esitetä erikseen ti-
lanpuutteen vuoksi)*

	Vakioidut		
	Kaikki	Suomi	Muut Pohjoismaat
Sukupuoli			
Mies	.786**	.629*	.823*
Nainen	1.00	1.00	1.00
Sosiaalityöntekijän koulutus			
Kyllä	1.069	-	1.267**
Ei	1.00	-	1.00
Työkokemus			
Alle 5 vuotta	1.603***	1.445	1.640***
5–9 vuotta	1.408***	1.100	1.489***
10–19 vuotta	1.171***	.907	1.252*
20 vuotta tai enemmän	1.00	1.00	1.00
Päätyö			
Jokin muu	.611***	.647**	.591***
Toimeentulotuki	1.00	1.00	1.00
Päätyö			
Jokin muu	.571***	.457***	.620***
Lastensuojelu	1.00	1.00	1.00
Työskentelysektori			
Julkinen	1.943***	2.298***	1.777***
Yksityinen	1.00	1.00	1.00
Johtotehtävissä			
Ei	.658***	.613**	.683**
Kyllä	1.00	1.00	1.00
Maa			
Suomi	2.180***		
Norja	.634**		
Ruotsi	.764**		
Tanska	1.00		

pia. Oikeastaan ainoa suomalainen sosiaalityöntekijöiden osaryhmä, joka ei ole erittäin kuormittunut, on terveydenhuollossa ja sairaanhoidossa työskentelevät (tulos ei ole vakioitu havaintomäärien vuoksi). Sama tilanne on myös pääsääntöisesti muissa Pohjoismaissa. Ei liene yllätys, että julkisella sektorilla työskentelevät ovat kaikis-

sa Pohjoismaissa kuormittuneempia kuin yksityisellä. Tässä suhteellinen ero sektoreiden välillä on suuri erityisesti Suomessa.

Sosiaalityöntekijöiden ristiriitaiset kokemukset työssään

Taulukossa 4 on esitetty suorat jakaumat ja taulukossa 5 vakioidut tulokset työn ristiriitaisten kokemusten osalta. Työn ristiriitoja koetaan yleisesti, mutta tulos ei ole eri maiden välillä aivan yhtä yksiselitteinen kuin kuormituksen osalta. Norjassa koetaan vähiten ristiriitoja. Norjan ja Ruotsin eroja haluttiin erikseen testata vielä siten, että Norja vaihdettiin referenssimaaaksi monimuuttujamalleissa (ei taulukossa erikseen). Tällöin Norja sai arvon 1 ja Ruotsi arvon 1.359***.

Kaikissa maissa erot työkokemuksen osalta ovat selkeät. Vähän työkokemusta omaavat kokevat selvästi enemmän ristiriitoja työssään. Sektoreista juuri toimeentulotuessa koetaan voimakkaimpia ristiriitoja. Osin kyse voi olla siitä, että siellä kiire on kova ja että itse asiakkaiden tilanteisiin ei ehditä paneutumaan riittävästi, jolloin varsinainen sosiaalityö jää vähäiseksi.⁷ Suomessa tulos ei kuitenkaan nouse tilastollisesti merkitseväksi vakiointien jälkeen. Lastensuojelun työntekijöiden kokemat ristiriidat eivät nouse merkitseviksi vakiointien jälkeen missään malleista. Sekä Suomessa että muissa Pohjoismaissa julkisella sektorilla työskentelevät kokevat selvästi enemmän ristiriitoja kuin yksityisellä työskentelevät. Suomessa ero sektoreiden välillä on erityisen suuri, jopa suurempi kuin kuormituksen osalta. Suomessa yksityinen sosiaalisektori onkin kasvanut 1990-luvulta lähtien voimakkaasti jopa terveydenhuoltoon nähden (Saarinen 2009). Osa julkisella sektorilla työskentelevistä on näin siirtynyt yksityiselle sektorille, mikä on voinut vaikuttaa tilanteeseen.

⁷ Alun perin katsottiin myös, voisiko olla niin, että pienissä yksiköissä työskentelevät sosiaalityöntekijät ovat kuormittuneita ja kokevat enemmän ristiriitoja, koska he eivät saa tukea muilta. Näin ei kuitenkaan analyysin perusteella ollut vaan jopa toisinpäin, eli suurissa yksiköissä työskentelevät olivat kuormittuneempia ja kokivat enemmän ristiriitoja. Muuttujaa ei otettu mukaan lopullisiin analyyseihin, koska se aiheutti huomattavan määrän tyhjiä soluja ja olisi tällöin heikentänyt mallien luotettavuutta.

Taulukko 4. Sosiaalityöntekijät eri osaryhmissä, joilla paljon ristiriitaisia kokemuksia työssään, %

	Suomi	Norja	Ruotsi	Tanska	Kaikki maat
Sukupuoli					
Nainen	53,8 (618)	36,9 (219)	43,9 (990)	39,4 (193)	45,0(2 020)
Mies	53,6 (52)	37,9 (39)	45,9 (191)	40,2 (35)	45,1 (317)
Koulutus					
Sosiaalityöntekijän koulutus	53,5 (538)	38,9 (119)	43,6 (1013)	40,4 (286)	45,1 (1 956)
Ei sosiaalityöntekijän koulutusta	54,5 (140)	35,2 (140)	48,1 (195)	33,3 (2)	44,7 (477)
Työkokemus					
Enintään 4 vuotta	65,7 (132)	46,7 (42)	49,1 (323)	53,0 (71)	52,4 (568)
5–9 vuotta	56,3 (107)	40,4 (65)	49,1 (258)	44,6 (58)	48,5 (488)
10–19 vuotta	53,4 (150)	40,5 (109)	46,1 (286)	37,1 (66)	45,3 (611)
20 vuotta tai enemmän	47,7 (242)	23,8 (40)	36,6 (333)	34,0 (88)	38,1 (703)
Työtehtävä					
Lapsi, nuoriso- ja perhepalvelut	54,2 (322)	37,9 (141)	42,2 (495)	37,3 (174)	44,9 (1 072)
Toimeentulotuki	58,3 (190)	46,2 (30)	54,0 (177)	42,7 (97)	52,2 (494)
Päihdetyö	52,4 (108)	44,0 (33)	48,7 (204)	32,0 (47)	46,3 (392)
Vanhusten palvelut	54,1 (66)	21,9 (7)	51,1 (48)	41,7 (5)	48,5 (126)
Vammaisten palvelut	56,6 (90)	33,7 (58)	45,2 (156)	31,1 (23)	43,6 (327)
Työllistäminen/ kotouttaminen	57,3 (55)	44,2 (34)	50,8 (98)	59,7 (37)	52,3 (224)
Koulu	55,0 (82)	35,0 (14)	44,4 (116)	29,4 (5)	46,5 (217)
Terveysten- ja sairaanhoito	41,3 (99)	24,6 (17)	33,3 (107)	32,0 (8)	35,3 (231)
Hallinto, suunnittelu, kehittäminen, tutkimus	53,4 (79)	45,7 (37)	37,9 (94)	32,4 822)	42,6 (232)
Muu	43,5 (40)	28,0 (21)	43,0 (252)	36,7 (44)	40,9 (357)
Työskentelysektori					
Julkinen	55,9 (630)	37,3 (237)	45,4 (1100)	42,5 (261)	46,4 (2 228)
Yksityinen	28,3 (28)	35,0 (21)	35,7 (71)	23,7 (14)	32,1 (134)
Esimiesasema					
Ei	52,9 (548)	35,3 (188)	43,5 (1020)	41,3 (255)	44,4 (2 011)
Kyllä	57,3 (130)	43,0 (71)	49,0 (188)	34,0 (33)	48,3 (422)
Kaikki	53,7 (678)	37,2 (259)	44,3 (1208)	40,3 (288)	45,0 (2 433)

Taulukko 5. Regressioanalyysi (odds ratiot) ristiriitoja kokeneille, referenssinä ei-kuormittuneet ja ei-ristiriitoja, malliin otettu yksittäistarkasteluissa tilastollisesti merkitsevät (yksittäistarkastelun tuloksia ei esitetä erikseen tilanpuutteen vuoksi)

	Vakioidut		
	Ristiriidat	Suomi	Muut Pohjoismaat
Sukupuoli			
Mies	-	-	-
Nainen	-	-	-
Sosiaalityöntekijän koulutus			
Kyllä	-	-	-
Ei	-	-	-
Työkokemus			
Alle 5 vuotta	1.901***	2.108***	1.787***
5–9 vuotta	1.671***	1.457*	1.637***
10–19 vuotta	1.496***	1.287	1.479***
20 vuotta tai enemmän	1.00	1.00	1.00
Päätyö			
Jokin muu	.812**	-	.789**
Toimeentulotuki	1.00	-	1.00
Päätyö			
Jokin muu	-	-	-
Lastensuojelu	-	-	-
Työskentelysektori			
Julkinen	1.916***	3.380***	1.557***
Yksityinen	1.00	1.00	1.00
Johtotehtävissä			
Ei	-	-	-
Kyllä	-	-	-
Maa			
Suomi	1.717***		
Norja	.827		
Ruotsi	1.158		
Tanska	1.00		

Johtopäätökset

Tulokset maiden välisestä vertailusta ovat selviä. Suomalaiset sosiaalityöntekijät ovat erittäin kuormittuneita ja kokevat paljon ristiriitoja työssään. Ero muihin Pohjoismaihin on merkittävä. Suomen erityistilanteelle voi lähteä etsimään selityksiä useasta tekijästä. Ensinnäkin Suomessa sosiaalityötä tehdään pienin resurssein: hyvinvointivaltio (ainakin menoilla mitattuna) on muita Pohjoismaita suppeampi (ks. Kangas 2009). Useissa kunnissa taloudellinen tilanne onkin heikohko ja resursseista on jatkuva pula. Useiden arvioiden mukaan 1990-luvun laman vahvistama aateilmasto johti säästömentaliteettiin, joka ”jäi päälle” myös monessa suomalaisessa kunnassa, joiden taloudellinen tilanne ei sinänsä ole ollut hälyttävä (Blomberg 1999). Kattavia pohjoismaisia vertailuja esim. sosiaalitoimen asiakasmääristä suhteutettuna sosiaalityöntekijöiden määrään ei tietääksemme ole tehty. Anna Meeuwissen ja Hans Swärdin (2006) vertailujen mukaan Suomessa kuitenkin olisi vähiten ja Norjassa eniten sosiaalityöntekijöitä asukkaita kohden. Myös joidenkin pohjoismaisten vertailevien tapaustutkimusten mukaan näyttäisi siltä, että yksittäisen sosiaalityöntekijän asiakasmäärä olisi selvästi suurin juuri Suomessa (esim. Blomberg & al. 2010a). Tästä näkökulmasta ei ole yllätys, että sosiaalityöntekijät ovat Suomessa erittäin kuormittuneita ja kokevat työtä kohtaan paljon ristiriitoja. Toisaalta tulosta voi pitää yllättävänä, koska aiemman tutkimuksen mukaan suomalaisten työntekijöiden työhyvinvointi on keskimäärin hyvällä tasolla eurooppalaisessa vertailussa eikä eroa muista Pohjoismaista sanottavasti (Giaccone 2007; myös Elinkeinoelämän keskusliitto 2010; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2007).

Suomalaista sosiaalityön kenttää leimaa krooninen työntekijäpula (erityisesti kunnallisessa sosiaalityössä), jota on yritetty paikata palkkaamalla epäpäteviä sijaisia. Tilanne on ongelmallinen sekä muodollisesti päteville että epäpäteville, koska työyhteisöä leimaavat epävarmuus ja vähäisen jatkuvuus. Lisäksi kun epäpäteviä on paljon, joutuvat pätevät ottamaan viime sijassa enemmän vastuuta. Näin on esimerkiksi lastensuojelussa, jos toinen työpareista on pätevä ja toinen ei. Myös aiemmin mainitut politiikanmuutokset, köyhyden lisääntyminen ja pitkittyminen jne. voivat olla omiaan lisäämään suomalaisten

sosiaalityöntekijöiden työn kuormittuneisuutta ja ristiriitoja. Kaiken kaikkiaan suomalaisten sosiaalityöntekijöiden tilanne voi olla monien, ennen kaikkea ulkoisten, tekijöiden tulos.

Norjassa sosiaalityöntekijöiden koettu tilanne on paras, mutta erot norjalaisten, ruotsalaisten ja tanskalaisten välillä ovat pienet. Tämäkin on melko yllättävää, koska eroavuudet esimerkiksi norjalaisten ja tanskalaisten työntekijöiden välillä ei ole suuri ottaen huomioon, että kyseisten maitten (kuntien) resursseissa on suuria eroja (Sandberg 2010). Työhyvinvointi muissa Pohjoismaissa vaikuttaa yllättävän samankaltaiselta, vaikka maiden sosiaalityön koulutuksissa ja mahdollisesti myös profession yhteiskunnallisessa vaikuttavuudessa on eroavuuksia.

Tulokset eivät siis tue ajatusta ”pohjoismaisesta” mallista sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin osalta. Tulokset poikkeavat tässä suhteessa melkoisesti aiemmista pohjoismaisista sosiaalityöntekijöihin kohdistuneista tutkimuksista, jotka ovat osoittaneet, että ”pohjoismainen malli” on olemassa muilla, ainakin asenne- ja käytännön, tasoilla (joskin maiden välillä on myös suhteellisen suuria eroavuuksia) (Blomberg & al. 2010a; Blomberg & al. 2010b). Saadaksemme vastauksen suomalaiseen ”poikkeavuuteen” työhyvinvointiin liittyvissä asioissa tarvittaisiinkin lisää vertailevaa jatkotutkimusta.

Suomen ja muiden maiden välisistä merkittävistä eroista huolimatta on löydettävissä suuriakin yhtäläisyyksiä, jos tarkastelemme niitä tekijöitä, jotka erottelevat työn kuormittavuutta ja ristiriitoja maiden sisällä. Kaikissa Pohjoismaissa julkisella sektorilla työskentelevät sekä vähemmän työkokemusta omaavat ovat kuormittuneempia ja kokevat enemmän ristiriitoja. Olettavia selityksiä julkisen sektorin heikommalle tilanteelle on muun muassa se, että asiakkaat julkisella sektorilla saattavat olla erilaisia ja moni-ongelmaisempia. Lisäksi julkisen sektorin työntekijöillä saattaa olla enemmän asiakkaita, jolloin resurssit itse työn tekemiseen ovat pienemmät. Työkokemuksen osalta sama tilanne on havaittu muillakin professioilla kuten lääkäreillä. Saa-ra Töyryn (2005) tutkimuksen mukaan nuorten (ja kokemattomien) lääkärien työuupumukseen liittyivät huonot vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, riittämättömät työvalmiudet ja liian vähäiset konsultaatiomahdollisuudet. Voidaan vahvasti olettaa samojen tekijöiden olevan sosiaalityöntekijöiden kuormittavuuden taustalla. Nuor-

rempien tilannetta saattavat selittää paitsi edellä mainitut työn sisäiset tekijät myös työn ulkopuoliset tekijät. Juuri nuorilla työntekijöillä on tavallisimmin suuri hoivavastuu myös kotonaan pien-ten lasten vuoksi.

Pohjoismaissa toimeentulotuessa ja myös lastensuojelussa työskentelevät olivat kuormittuneimpia työssään. Aiempi tutkimus onkin tuonut esille, että paineet lastensuojelussa ovat kasvaneet viime vuosina (esim. Tham 2007). Toimeentulotukea ja lastensuojelua pidetään usein sektoreina, joille mennään töihin opettelemaan sosiaalityötä ja joilta myös usein lähdetään, kunhan kokemusta on kertynyt (Dellgran 2011). Tämä vaihtuvuus voi osittain selittää tulokset. Tulostemme mukaan lastensuojelun ohella toimeentulotuessa koetaan enemmän ristiriitoja kun muilla toimialoilla. Tämä ei liene yllättävää ottaen huomioon, että juuri toimeentulotuessa yksittäinen sosiaalityöntekijä voi helposti joutua ristiriitaan kunnan/organisaation ohjeiden, tavoitteiden ja resurssien sekä asiakkaan odotusten ja tarpeiden välillä (Stranz 2007). Aiempi kotimainen tutkimus on tuonutkin esille, että kun kunnan taloustilanteen on heikko, sosiaalityöntekijät eivät pysty tekemään enää ammatillisesti oikeita päätöksiä, koska resursseja ei ole (Sipilä 2011).

Esimiestehtävissä toimivat vastaajat ovat kuormittuneempia kuin muut, mutta eivät koe enemmän ristiriitoja. Erityisesti viimeksi mainittu tulos on mielenkiintoinen, koska aiemmat, pelkästään esimiesten keskuudessa suoritettut tutkimukset ovat päättyneet siihen, että juuri ristiriitainen asema asiakkaiden/alaisten ja organisaation johdon välillä on erityisen haasteellinen ja uuvuttava (Wolmesjö 2005). Myös sukupuolten välillä on eroavuuksia: miehet ovat vähemmän kuormittuneita kaikissa Pohjoismaissa. Tulos on, kuten edellä jo mainittiin, linjassa aiempien havaintojen kanssa. Tulosten perusteella näyttäisi kuitenkin siltä, että eroavuudet ovat kaikkein suurimpia juuri Suomessa. Tutkimuksemme siis antaa aihetta tutkia jatkossa näitä muuttujia ja niitä prosesseja ja mekanismeja, jotka johtavat tällaiseen tilanteeseen.

Koulutus ei tulosten mukaan välttämättä suojaa kuormitukselta eikä ristiriitaisilta kokemuksilta. Suomessa (jossa on pisin koulutus) sosiaalityöntekijät ovat erittäin kuormittuneita ja kokevat paljon ristiriitoja työssään. Jos taas vertailemme sosiaalityöntekijän koulutuksen saaneita ja

muuta, niin ryhmien välillä ei ole eroja Suomessa. Juuri sosiaalityön koulutuksen saaneet ovat muita kuormittuneempia muissa Pohjoismaissa. Yhtenä syynä voi olla, että Suomessa vastaajat, jotka eivät ole saaneet sosiaalityöntekijäkoulutusta, toimivat epäpätevinä työntekijöinä samoissa työtehtävissä kuin pätevät. Muissa Pohjoismaissa (joissa ei ole samankaltaista pätevyyslainsäädäntöä) vastaajat, jotka eivät ole saaneet sosiaalityöntekijäkoulutusta, sijoittuvat erityyppisiin tehtäviin kuin koulutuksen saaneet.

Lopuksi on otettava huomioon, että olemme tässä artikkelissa tutkineet ainoastaan joitakin työhyvinvoinnin ulottuvuuksia eli kuormittavuutta ja ristiriitaisia kokemuksia. Olemme valinneet nämä kaksi ulottuvuutta osin sen vuoksi, että näihin pystytään vaikuttamaan poliittisilla päätöksillä ja erilaisilla julkisen sektorin ratkaisuilla paremmin kuin ns. sisäisiin tekijöihin, kuten johtamiskulttuuriin, työpaikkailmapiiriin tai sosiaaliseen tukeen. Käyttämillämme indikaattoreilla suomalaisten sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi vaikuttaa hälyttävän huonolta. Tämä vaikuttanee taas asiakastyön laatuun. Kuormittunut ja paljon ristiriitoja työssään kokeva sosiaalityöntekijä ei pysty esimerkiksi välttämättä osoittamaan ihmissuhdetyössä tärkeää empatiaa asiakkaidensa hankalia elämäntilanteita kohtaan (Holm 2002).

Mitkä ovat sitten artikkelin politiikkaimplikaatiot? Mahdollisesti tulokset johtuvat siitä, että suomalainen sosiaalityö on huonommin resursoitu kuin muissa Pohjoismaissa. Edellä kuitenkin totesimme, että erot työhyvinvoinnissa muiden pohjoismaiden sosiaalityöntekijöiden välillä ovat yllättävänkin pieniä ottaen huomioon, että myös näiden maiden taloudellisten resurssien välillä lieenee suuria eroja. Selitystä suomalaisten sosiaalityöntekijöiden tilanteeseen voitaneen siksi etsiä myös muista jo edellä mainituista tekijöistä, kuten pätevien sosiaalityöntekijöiden kroonisesta pulasta sekä yleisistä sosiaalipoliittisista ratkaisuista ja niihin liittyvistä köyhyyden pitkittymisestä ja lisääntymisestä sekä asiakaskunnan ”laajalaisuudesta”. Laman jälkeen, ja myös aivan viime aikoina, on useissa tutkimuksissa tuotu esil-

le, kuinka perusturva vuotaa. Kun perusturva-etuudet ovat liian alaiset elämisen kustannusten kannalta, joutuu liian suuri osa turvautumaan viimesijaiseen ja tarveharkintaiseen toimeentulotukeen (ks. Hannikainen-Ingman & al. 2012). Tämä taas kuormittaa muun muassa lisääntyneiden asiakasmäärien muodossa sosiaalityöntekijöitä, erityisesti sosiaalitoimistoissa. Suomalaisen sosiaalityöntekijöiden kokemaan kuormittavuuteen ja ristiriitaisiin kokemuksiin voisi täten mahdollisesti vaikuttaa toisaalta lisäämällä resursointia sosiaalityön koulutuksiin. Toisaalta politiikkatoimenpiteet, kuten perusturvan parantaminen, vaikuttanevat paitsi asiakkaiden elämäntilanteeseen myös sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin edellytyksiin.

Näiden tekijöiden lisäksi suomalaisten huonoa tilannetta voi mahdollisesti selittää myös työn sisäiseen organisointiin ja johtamiseen liittyvillä tekijöillä. Tämän selvittäminen kuitenkin vaatii jatkotutkimusta. Suomessa on aika ajoin nousut keskusteluun, tulisiko toimeentulotuen maksatus siirtää Kelaan (ks. lisää Kangas & al. 2011), ja yhtenä perusteluna on käytetty muun muassa sitä, että näin sosiaalityöntekijöille vapautuisi nykyistä enemmän aikaa tehdä itse sosiaalityötä. On kuitenkin vaikeata sanoa, olisiko tällainen mm. sosiaalityön organisointiin vaikuttava ja muihin Pohjoismaihin verrattuna poikkeava ratkaisu edullinen sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin lisäämisen kannalta. Voidaan vain todeta, että tarvitaan samanaikaisesti useita eri keinoja, jotta sosiaalityöntekijöiden tilannetta voidaan parantaa. Edellä mainittujen, lähinnä resursseihin liittyvien, tekijöiden lisäksi suomalaisten heikko tilanne saattaa liittyä myös työn sisäisen organisoinnin aspekteihin, kuten työtehtävien sisältöön, kunnallisen sosiaalityön johtamiskulttuuriin ja ylipäätään henkilöstöpolitiikkaan. Tutkimuksellisesti olisikin järkevää jatkossa esimerkiksi haastatteluiden ja jopa havainnoinnin keinoin pyrkiä etsimään hyviä työn organisointiin liittyviä käytäntöjä sellaisista sosiaalityön organisaatioista, joissa on vähän kuormitusta ja ristiriitoja, ja pyrkiä soveltamaan näitä käytäntöjä heikommin pärjäviin organisaatioihin.

KIRJALLISUUS

- Acker, Gila M: The Effect of Organizational Conditions (Role Conflict, Role Ambiguity, Opportunities for Professional Development, and Social Support) on job Satisfaction and Intention to Leave Among Social Workers in Mental Health Care. *Community Mental Health Journal* 40 (2004): 1, 65–73.
- Agresta, Jacqueline: Job satisfaction among school social workers: The role of interprofessional relationships and professional role discrepancy. *Journal of Social Service Research* 33 (2006): 1, 47–52.
- Balloch, Susan & Pahl, Jan & McLean, John: Working in the social services: job satisfaction, stress and violence. *British Journal of Social Work* 28 (1998): 1, 329–350.
- Blomberg, Helena: Kosta vad det kosta vill? Attitydmönster och attitydförändringar hos befolkning och eliter beträffande välfärdsservicen i nedskärningarnas tid. Åbo: Institutionen för socialpolitik, Åbo Akademi, 1999.
- Blomberg, Helena & Corander, Clary & Kroll, Christian & Meeuwisse, Anna & Scaramuzzino, Roberto & Swärd, Hans: A Nordic model in child welfare? In: Forsberg, Hannele & Kröger, Teppo (eds): *Social work and child welfare politics. Through Nordic Lenses*. Bristol: Policy Press, 2010a.
- Blomberg, Helena & Kroll, Christian & Kallio, Johanna: Sosiaalityöntekijöiden mielipiteet köyhyyden syistä Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka* 75 (2010b): 6, 589–601.
- Blomberg, Helena & Kroll, Christian & Kallio, Johanna: Regulaatiivista vai liberaatiivista? Kuntien sosiaalityöntekijöiden harkintavaltaan liittyvät asenteet Suomessa ja Ruotsissa. Käsikirjoitus. Julkaistaan Kelan toimitetussa kirjassa syksyllä 2012.
- Börjeson, Bengt: Förstå socialt arbete. Malmö: Liber, 2008.
- Coffrey, Margaret & Dugdill, Lindsey & Tattersall, Andy: Stress in social services: mental wellbeing, constraints and job satisfaction. *British Journal of Social Work* 34 (2004): 5, 735–746.
- Dellgran, Peter: Vad händer med professionen, klienterna och socialtjänsten? Sker det en flykt från fattigdomsarbete? I: Far väl välfärden? Socialtjänsten i framtiden. Socialtjänstforum – ett möte mellan forskning och socialtjänst. En konferens i Göteborg 12.–13.4.2011.
- Dollard, Maureen D. & Winefield, Helen R. & Winefield, Anthony H. & de Jonge, Jan: Psychosocial job strain and productivity on human service workers: A test of the demand-control-support model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 73 (2000): 4, 501–510.
- Egan, Marcia & Kadushin, Goldie: Job satisfaction of home health service workers in the environment of cost containment. *Health & Social Work* 29 (2004): 4, 287–296.
- Elinkeinoelämän keskusliitto: Työelämän parantumisen paradoksi. Raportti työelämästä. Helsinki: EK, 2010.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Measuring job satisfaction in surveys – comparative analytical report. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007.
- Evertsson, Lars: The Swedish Welfare State and the Emergence of Female Welfare State Occupations. *Gender, Work and Organization* 7 (2000): 4, 230–241.
- Forma, Pauli & Niemelä, Mikko & Saarinen, Arttu: Julkisen sektorin uudistus ja hyvinvointipalvelujen muutos muissa Pohjoismaissa. Teoksessa: Fredriksson, Sami & Martikainen, Tuomo (toim.): *Kilpailuttamisen kokemukset*. Helsinki: Kunnallissalan kehittämissätiö, 2006.
- Forma, Pauli & Väänänen, Janne & Saari, Pirjo: Työhyvinvointi kuntasektorin toimialoilla vuonna 2003. Kuntatyö 2010. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 2004.
- Gassne, Jan: Salutogenes, Kasam och socionomer. Lund: Lund University, 2008.
- Giaccone, Mario: Annual review of working conditions in the EU 2006–2007. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007.
- Glisson, Charles & Durick, Mark: Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Quarterly* 33 (1988): 1, 61–81.
- Greenglass, Esther & Burke, Ronald S. & More, Kathleen A.: Reactions to Increased Workload: Effects on professional efficacy of nurses. *Applied Psychology* 52 (2003): 4, 580–597.
- Hannikainen-Ingman, Katri & Hiilamo, Heikki & Honkanen, Pertti & Kuivalainen Susan & Moisio, Pasi: Perus- ja vähimmäisturvan yleisyys ja päällekkäisyys 2000–2009. Helsinki: Kelan tutkimusosasto, 2012.
- Holm, Ulla: Empathy and professional attitude in social workers and non-trained aides. *International Journal of Social Welfare* 11 (2002): 1, 66–75.
- Hovmark, Svante & Thomsson, Heléne: ASK – ett frågeformulär för att mäta arbetsbelastning, socialt stöd, kontroll och kompetens i arbetslivet. Stockholm: Stockholms Universitet, 1995.
- Huxley, Peter & Evans, Sherill & Gately, Claire & Webber, Martin & Mears, Alex & Pajak, Sarah & Kendall, Tim & Medina, Jibby & Katona, Cornelius: Stress and pressures in mental health social work: The worker speaks. *British Journal of Social Work* 35 (2005): 7, 1063–1079.
- Juhila, Kirsi: Sosiaalityön selontekovelvollisuus. *Janus* 17 (2009): 4, 296–312.
- Kallinen-Kräkin, Salme: Sosiaalityön luokituksen lähtökohdat. Aiheita 12/2001. Helsinki: Stakes, 2001.
- Kallio, Johanna & Blomberg, Helena & Kroll, Christian: Suomalaisten sosiaalityöntekijöiden mielipiteet köyhiin kohdistuvista auttamisstrategioista. *Janus* 19 (2011): 3, 251–268.
- Kananen, Johannes: Kilpailukyky ja tuottavuus 2000-luvun sosiaalipolitiikassa. *Yhteiskuntapolitiikka*

- tiikka 73 (2008): 3, 239–249.
- Kangas, Olli: Onko Suomi enää pohjoismainen hyvinvointivaltio? Teoksessa: Taimio, Heikki (toim.): Kurssin muutos: kestäväan kasvuun ja hyvinvointiin. Helsinki: Työväen sivistysliitto, 2009.
- Kangas, Olli & Niemelä, Mikko & Varjonen, Sampo: Toimeentulotuen Kela-siirron kehykset politiikan asialistoilla ja kansalaismielipide. Teoksessa: Niemelä, Mikko & Saari, Juho (toim.): Poliitiikan polut ja hyvinvointivaltion muutos. Helsinki: Kansaneläkelaitos, 2011.
- Karasek, Robert: Job demands, job decision latitude and mental strain. Implications for job redesign. *Administrative Quarterly* 24 (1979): 2, 285–308.
- Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Salonen, Jari & Meltti, Tero & Yliruka, Laura & Tapola-Haapala, Maria & Björkenheim, Johanna: Konstikas sosiaalityö 2003. Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät. Selvityksiä 28. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 2005.
- Kasvio, Antti & Huuhtanen, Pekka: Työ ja työntekijät. Teoksessa: Kauppinen, Timo & Heikkilä, Pirjo & Kasvio, Antti & Lehtinen, Suvi & Lindström, Kari & Toikkanen, Jouni & Tossavainen, Antti (toim.): Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos, 2007.
- Kuivalainen, Susan: Kestääkö suomalainen vähimmäisturva pohjoismaisen vertailun? Vertaileva analyysi vähimmäisturvan tasosta ja sen köyhyystä ehkäisevästä vaikutuksesta neljässä Pohjoismaassa 1990–2005. *Yhteiskuntapolitiikka* 75 (2010): 4, 377–388.
- Laine, Marjukka & Wickström, Gustav & Pentti, Jaana & Elovainio, Marko & Kaarlela-Tuomaa, Anu & Lindström, Kari & Raitoharju, Reeta & Suomala, Tiina: Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005. Helsinki: Työterveyslaitos, 2006.
- Laine, Marjukka & Kokkinen, Lauri & Kaarlela-Tuomaa, Anu & Valtanen, Elisa & Elovainio, Marko & Keinänen, Mika & Suomi, Reima: Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010. Helsinki: Työterveyslaitos, 2011.
- Lambert, Eric G. & Cluse-Tolar, Terry & Hogan, Nancy L.: This job is killing me: The impact of job characteristics on correctional staff job stress. *Applied Psychology in Criminal Justice* 3 (2007): 2, 117–142.
- Lazar, Amon & Guttmann, Joseph: Therapists' benefits from conducting psychotherapy: the case of social workers. *Research on social work practice* 13 (2003): 6, 705–723.
- Lindström, Kari & Elo, Anna-Liisa & Hopsu, Leila & Kandolin, Irja & Ketola, Ritva & Lehtelä, Jouni & Leppänen, Anneli & Mukala, Kristiina & Rasa, Pirkko-Liisa & Sallinen, Mikael: Työkuorimituksen arviointimenetelmä TIKKA. Helsinki: Työterveyslaitos, 2005.
- Lloyd, Chris & McKenna, Kryss & King, Robert: Sources of stress experienced by occupational therapists and social workers in mental health settings. *Occupational Therapy International* 12 (2005): 2, 81–94.
- Lorenz, Walter: *Socialt arbete i ett föränderligt Europa*. Göteborg: Daidalos, 1998.
- Maslach, Christina & Jackson, Susan E.: The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour* 2 (1981): 2, 99–113.
- Meltti, Tero & Kara, Hanna: Sosiaalityöntekijöiden työolot, -ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät. Teoksessa: Yliruka, Laura & Koivisto, Juha & Karvinen-Niinikoski, Synnöve (toim.): Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 2009.
- Meeuwisse, Anna & Swärd, Hans: *Socialt arbete i ett internationellt perspektiv*. I: Meeuwisse, Anna & Sunesson, Sune & Swärd, Hans (red.): *Socialt arbete. En grundbok*. Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur, 2006.
- Meeuwisse, Anna & Swärd, Hans: Hur lär man sig socialt arbete i Norden? *Nordisk socialt arbeid* 25 (2005): 2, 122–137.
- OECD: *Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries*. Paris: OECD, 2008.
- Onnismäa, Jussi: Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004 – 2009. Helsinki: Opetushallitus, 2010.
- Nososco: Social protection in the Nordic Countries. Scope, expenditure and financing 2008/2009, 2010 <http://nososco-eng.nom-nos.dk/filer/publicationer/Social%20Protection%202010.pdf> (Luettu 9.2.2012)
- Rauhala, Pirkko-Liisa: Havaintoja sosiaalialan työstä. Teoksessa: Metteri, Anna & Rauhala, Pirkko-Liisa (toim.): *Sosiaalialan töissä*. Helsinki: Stakes & Vastapaino, 1993.
- Rostila, Ilmari & Mäntysaari, Mikko & Suominen, Tarja & Asikainen, Paula: Sosiaalityön professionalisuuden erot kuntaorganisaatioissa – Organisaatiokulttuurien ja organisaatioilmapiirien kirjo. *Janus* 19 (2011): 2, 143–157.
- Saari, Pirjo & Blomster, Peter & Väänänen, Janne: Sosiaali- ja terveysalojen työn haasteista ammattiryhmittäin. *Kuntatyö* 2010. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus, 2005.
- Saari, Pirjo: Julkisen sektorin laajentumisen jälkeinen aika? Hyvinvointivaltion kehitys työntekijämäärien kautta tarkasteltuna. *Kunnallistieteellinen aikakauskirja* 37 (2009): 4, 447–456.
- Sandberg, Siv: Lika som bär? *Kommunerna i Norden*. *Finlands Kommuntidning* 6/2010, 1–12.
- Sipilä, Anita: Sosiaalityön asiantuntijuuden ulottuvuudet. Tiedot, taidot ja etikka työntekijöiden näkökulmasta kunnallisessa sosiaalityössä. Kuopio: Kuopion yliopisto, 2011.
- Stranz, Hugo: *Utrymme för variation – om prövning och socialbidrag*. Stockholm: Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet, 2007.
- Tham, Pia: Why are they leaving? Factors affecting intention to leave among social workers in child welfare. *British Journal of Social Work* 37 (2007): 7, 1225–1246.
- Töyry, Saara: Burnout and self-reported health among Finnish physicians. Kuopio: Kuopion yliopisto,

2005.

Viinamäki, Tarja: Opettajien ja sosiaalityöntekijöiden psyykkinen rasittuneisuus. Kuopio: Kuopion yliopisto, 2007.

Wolmesjö, Maria: Ledningsfunktion i omvandling. Om förändringar av yrkesrollen för första linjens chefer inom den kommunala äldre- och handikappomsorgen. Lund: Lund Universitet, 2005.

SUMMARY

Nordic social workers' experiences of occupational stress and contradictions in their work (Liikaa vaa-dittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työssä kuor-mittavuudesta ja ristiriitai-suudesta Pohjoismais-sa. Arttu Saarinen & Helena Blomberg & Christian Kroll

Drawing on data from a Nordic questionnaire survey (N=5554), this article discusses Nordic social workers' experiences of occupational stress and contradictions in their work. There are two main research questions: 1) Do Nordic social workers differ in their experiences of occupational stress and contradictions in work; and 2) What individual-level factors explains the differences seen between different countries and in the total material? The study uses descriptive methods as well as main components analysis and multinomial logistic regression analysis. The results show that Finnish social workers experience very high levels of occupational stress and frequent contradictions in their work. The differences compared to the other Nordic countries are significant. Norwegian social workers are most content with their situation, but the differences between Norwegian, Swedish and Danish social workers are

marginal. Despite the significant differences observed between Finland and the other Nordic countries, an examination of the factors that differentiate between experiences of occupational stress and contradictions also reveals some important similarities. In all the Nordic countries less experienced social workers and those employed in the public sector experience higher levels of occupational stress and more contradictions in their work. Furthermore those working in social assistance and child welfare services experience more stress and more contradictions. Respondents in supervisory positions are more stressed than others. There are also noteworthy gender differences: In all the Nordic countries men experience less occupational stress. The indicators used in this study give cause for deep concern about Finnish social workers' well-being in the workplace. Social workers experiencing high levels of occupational stress and contradictions in their work will not necessarily be able to empathize with the difficulties of their clients, a crucial element of human relations work.

Keywords: Nordic countries, social workers, well-being in the workplace